



**КГУУ**

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «КГУУ»)**

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор Института

электроэнергетики и электроники

\_\_\_\_\_ Р.Р.Гибадуллин

«24» февраля 2026 г.

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Б1.О.01 Теория и практика лидерства**

Направление подготовки

20.04.01 Техносферная безопасность

Направленность  
(профиль)

Экономика замкнутого цикла и технологии  
управления техногенными отходами

Квалификация

Магистр

г. Казань, 2026

Программу разработал(и):

Наименование кафедры	Должность, уч. степень, уч. звание	ФИО разработчика
Менеджмент	кандидат исторических наук, доцент	Овчинников Александр Викторович

Согласование	Наименование подразделения	Дата	№ протокола	Подпись
Одобрена	Менеджмент	24.12.2025	№ 4	Зав.каф., д.с.н., проф. Махиянова Алина Владимировна
Согласована	Инженерная экология и безопасность труда	22.01.2026	№ 1	Зав.каф., д.т.н., проф. Николаева Лариса Андреевна
Согласована	Учебно-методический совет института	24.02.2026	№ 5	Директор, к.т.н., доц. Гибадуллин Рамил Рифатович
Одобрена	Ученый совет института	24.02.2026	№ 6	Директор, к.т.н., доц. Гибадуллин Рамил Рифатович

## 1. Цель, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине

**Целью освоения дисциплины «Теория и практика лидерства»** является изучение теоретических основ в области лидерства, а также формирование у студентов навыков практического применения рекомендаций по управлению коллективом сотрудников и предприятием в целом с целью максимальной экономической и социальной эффективности.

### **Задачами дисциплины являются:**

изучение основных понятий, категорий, теорий и типологий лидерства, стилей лидерства; ознакомления студентов с методами формирования лидерских личностных качеств и развития культуры лидерского мышления, целостного представления о лидерстве как персонифицированных формах социального взаимодействия.

### **Компетенции и индикаторы, формируемые у обучающихся:**

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Демонстрирует понимание принципов командной работы (знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом)
	УК-3.2 Руководит членами команды для достижения поставленной задачи
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.2 Определяет приоритеты личного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки

## 2. Место дисциплины в структуре ОП

Последующие дисциплины (модули), практики, НИР, др.  
Б1.0.02 Планирование и организация научного исследования

## 3. Структура и содержание дисциплины

### 3.1. Структура дисциплины

Для очной формы обучения

Вид учебной работы	Всего ЗЕ	Всего часов	Семестр
			1
ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ	3	108	108
КОНТАКТНАЯ РАБОТА	-	33	33
АУДИТОРНАЯ РАБОТА	0,66	24	24

Лекции	0,22	8	8
Практические (семинарские) занятия	0,44	16	16
Лабораторные работы	-	-	-
САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ	2,33	84	84
Проработка учебного материала	2,33	84	84
Курсовой проект	-		-
Курсовая работа	-		-
Подготовка к промежуточной аттестации	-		-
Промежуточная аттестация:			3 с оц
			-

### 3.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам и видам занятий

Разделы дисциплины	Всего часов	Распределение трудоемкости по видам учебной работы			Формы и вид контроля	Индексы индикаторов формируемых компетенций
		лекции	пр. зан.	сам. раб.		
<b>1. Теоретические основы лидерства. Стили лидерства и руководства.</b>	45	4	8	33	Опрос Тест	УК-3.1.
<b>2. Команда как инструмент лидерства. Влияние и власть в образовательной организации.</b>	45	4	8	33	Опрос Тест	УК-3.2, УК-6.2
Зачет	18					
<b>ИТОГО</b>	<b>108</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>66</b>		

### 3.3. Содержание дисциплины

#### **Раздел 1. Теоретические основы лидерства. Стили лидерства и руководства.**

Тема 1.1. Теории лидерства.

Тема 1.2. Теории лидерства.

Тема 1.3. Современные исследования лидерства.

Тема 1.4 Типы лидерства по масштабу решаемых задач, их характеристика.

Тема 1.5. Отечественные исследования лидерства.

Тема 1.6. Стили лидерства и руководства.

Тема 1.7. Оценка эффективности индивидуального стиля руководства образовательной организацией.

#### **Раздел 2. Команда как инструмент лидерства. Влияние и власть в образовательной организации.**

- Тема 2.1. Команда как инструмент лидерства.  
 Тема 2.2. Подходы к формированию команды.  
 Тема 2.3. Влияние и власть в образовательной организации.  
 Тема 2.4. Формы власти характерные для лидера.  
 Тема 2.5. Представления о власти и результаты обладания ею

### **3.4. Тематический план практических занятий**

#### **Раздел 1. Теоретические основы лидерства. Стили лидерства и руководства.**

1. Междисциплинарная функция психологии лидерства и ее роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.
2. История зарождения и развития психологии лидерства.
3. Виды подходов к явлению лидерства в психологии.
4. Основные сходства и различия типов лидерства.
5. Концепция лидерства в онтопсихологии.
6. Функция лидера в современном обществе.

#### **Раздел 2. Команда как инструмент лидерства. Влияние и власть в образовательной организации.**

7. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития.
8. Роль лидера в условиях глобализации рынка.
9. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность.
10. Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура.
11. Вектор ведущей направленности бизнесмена-лидера.
12. Этапы становления лидера.
13. Лидерские качества бизнесмена.
14. Принципы этики лидера.

### **3.5. Тематический план лабораторных работ**

Данный вид работы не предусмотрен учебным планом

### **3.6. Курсовой проект /курсовая работа**

Данный вид работы не предусмотрен учебным планом

## **4. Оценивание результатов обучения**

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в рамках текущего контроля и промежуточной аттестации, проводимых по балльно-рейтинговой системе (БРС).

Шкала оценки результатов обучения по дисциплине:

Код компе-	Код индикатора	Заплани- рованные	Уровень сформированности индикатора компетенции
------------	----------------	-------------------	---

тенции	компетенции	результаты обучения по дисциплине	Высокий	Средний	Ниже среднего	Низкий
			от 85 до 100	от 70 до 84	от 55 до 69	от 0 до 54
			Шкала оценивания			
			отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
			зачтено			не зачтено
УК-3	УК-3.1 УК-3.2	знать:				
		Знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом, принципы командной работы	Знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом, принципы командной работы	Знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом, принципы командной работы, имеет несколько негрубых ошибок	Знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом, принципы командной работы, имеет место много негрубых ошибок	Не знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом, принципы командной работы, делает место много грубых ошибок
		уметь:				
		организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	организуе т и руководи т работой команды, вырабаты вая командну ю стратегию для достижен ия поставлен ной цели	организуе т и руководи т работой команды, вырабаты вая командну ю стратегию для достижен ия поставлен ной цели, имеет место несколько негрубых ошибок	организуе т и руководи т работой команды, вырабаты вая командну ю стратегию для достижен ия поставлен ной цели, имеет место много негрубых ошибок	Не организу ет и не руководи т работой команды, вырабаты вая командну ю стратеги ю для достижен ия поставле нной цели, имеет место нескольк о негрубых

					ошибок	
		владеть:				
		руководит членами команды для достижения поставленной задачи	руководством членами команды для достижения поставленной задачи	руководством членами команды для достижения поставленной задачи, имеет место несколько грубых ошибок	руководством членами команды для достижения поставленной задачи, имеет место много грубых ошибок	Не ориентируется в вопросах руководства членами команды для достижения поставленной задачи, имеет место много грубых ошибок
		Знать:				
		способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Знает способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Знает способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки, имеет место несколько грубых ошибок	способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки, имеет место много грубых ошибок	Не знает способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки, имеет место много грубых ошибок
		уметь:				
		определять приоритеты личностного роста	Умеет определять приоритеты личностного роста	Умеет определять приоритеты личностного роста, имеет место несколько грубых ошибок	Умеет определять приоритеты личностного роста, имеет место много грубых ошибок	Не умеет определять приоритеты личностного роста, имеет место много грубых ошибок
УК-6	УК-6.1					

		Владеть:				
		способностями определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности	Владеет способностями определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности	Владеет способностями определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности, имеет место несколько грубых ошибок	Владеет способностями определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности, имеет место много грубых ошибок	Не владеет способностями определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности, имеет место много грубых ошибок

Оценочные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации приведены в Приложении к рабочей программе дисциплины.

Полный комплект заданий и материалов, необходимых для оценивания результатов обучения по дисциплине, хранится на кафедре разработчика.

## 5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 5.1. Учебно-методическое обеспечение

#### 5.1.1. Основная литература

1. Байдаков, А. Н. *Лидерство и командообразование : учебное пособие* / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева. — Ставрополь : СтГАУ, 2019. — 132 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/169721>.
2. Валишин, Е. Н. *Лидерство и управление проектной командой : учебник* / Е. Н. Валишин, И. А. Иванова, В. Н. Пуляева. — Москва : КноРус, 2026. — 184 с. — ISBN 978-5-406-14948-5. — URL: <https://book.ru/book/960404>. — Текст : электронный.
3. Зотов, В. В. *Лидерство и командообразование : учебное пособие* / В. В. Зотов, А. Д. Петросян. — Москва : Русайнс, 2026. — 124 с. — ISBN 978-5-466-10592-6. — URL: <https://book.ru/book/960655>. — Текст : электронный.

#### 5.1.2. Дополнительная литература

1. Карякин, А. М. Основы командной работы : учебное пособие / А. М. Карякин, В. В. Великороссов. — Москва : Русайнс, 2025. — 186 с. — ISBN 978-5-466-08666-9. — URL: <https://book.ru/book/957726>. — Текст : электронный.
2. Колношенко, В. И. Лидерство менеджера: курс лекций : учебное пособие / В. И. Колношенко, О. В. Колношенко. — Москва : МосГУ, 2014. — 128 с. — ISBN 978-5-906768-14-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/403067>.
3. Колношенко, В. И. Лидерство менеджера: практикум : учебное пособие / В. И. Колношенко, О. В. Колношенко ; под редакцией Ю. Н. Царегородцева. — Москва : МосГУ, 2015. — 130 с. — ISBN 978-5-906768-81-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/403070>.
4. Командная работа и лидерство : учебное пособие / Р. А. Ашурбеков, О. Л. Белова, Е. В. Гурова [и др.]. — Москва : Русайнс, 2026. — 210 с. — ISBN 978-5-466-11012-8. — URL: <https://book.ru/book/961230>. — Текст : электронный.
5. Командная работа и лидерство. Практикум: учебно-методическое пособие / Р. А. Ашурбеков, О. Л. Белова, Е. С. Илларионова [и др.] ; под общ. ред. Р. А. Ашурбекова. — Москва : Русайнс, 2024. — 154 с. — ISBN 978-5-466-06972-3. — URL: <https://book.ru/book/954198>. — Текст : электронный.
6. Макеев, В. А. Организационная психология : учебное пособие для вузов / В. А. Макеев. — Санкт-Петербург : Лань, 2026. — 356 с. — ISBN 978-5-507-53905-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/512016> (дата обращения: 24.03.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
7. Карташова, Л. В. Организационное поведение : учебник для вузов / Л.В. Карташова. - Москва : ИНФРА - М, 2008. - 384 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-003293-1. - Текст : непосредственный.
8. Столяренко, Л. Д. Психология делового общения и управления : учебник для СПО / Л. Д. Столяренко. - 5-е изд. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2006. - 416 с. - ISBN 5-222-10065-0. - Текст : непосредственный.
9. Уколов, В. Ф. Теория управления : учебник для вузов / В.Ф. Уколов, А.М. Масс, И.К. Быстряков. - 3-е изд., доп. - Москва : Экономика, 2007. - 704 с. - ISBN 978-5-282-02698-6. - Текст : непосредственный.

## **5.2. Информационное обеспечение**

### **5.2.1. Электронные и интернет-ресурсы**

1. <http://proed.ru> - Портал "Открытое образование"

### **5.2.2. Профессиональные базы данных / Информационно-справочные системы**

1. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru>

2. «Консультант плюс» <http://www.consultant.ru/>

### 5.2.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение дисциплины

1. LMS Moodle
2. Windows 10

### 6. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Наименование вида учебной работы	Наименование учебной аудитории, специализированной лаборатории	Перечень необходимого оборудования и технических средств обучения
Лекции	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	Специализированная учебная мебель, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории (мультимедийный проектор, компьютер (ноутбук), экран), демонстрационное оборудование, учебно-наглядные пособия
Практические занятия	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Специализированная учебная мебель, технические средства обучения (мультимедийный проектор, компьютер (ноутбук), экран) и др.
Самостоятельная работа	Компьютерный класс с выходом в Интернет В-600а	Специализированная учебная мебель на 30 посадочных мест, 30 компьютеров, технические средства обучения (мультимедийный проектор, компьютер (ноутбук), экран), видеокамеры, программное обеспечение
	Читальный зал библиотеки	Специализированная мебель, компьютерная техника с возможностью выхода в Интернет и обеспечением доступа в ЭИОС, экран, мультимедийный проектор, программное обеспечение

### 7. Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Лица с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалиды имеют возможность беспрепятственно перемещаться из одного учебно-лабораторного корпуса в другой, подняться на все этажи учебно-лабораторных корпусов, заниматься в учебных и иных помещениях с учетом особенностей психофизического развития и состояния здоровья.

Для обучения лиц с ОВЗ и инвалидов, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, обеспечены условия беспрепятственного доступа во все учебные помещения. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ОВЗ и инвалидов, размещена на сайте университета

[www/kgeu.ru](http://www/kgeu.ru). Имеется возможность оказания технической помощи ассистентом, а также услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Для адаптации к восприятию лицами с ОВЗ и инвалидами с нарушенным слухом справочного, учебного материала по дисциплине обеспечиваются следующие условия:

- для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы оповещения о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске);
- внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание);
- разговаривая с обучающимся, педагогический работник смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих обучающихся проводится путем:

- использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения;
- регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений;
- обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию лицами с ОВЗ и инвалидами с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой по выбранному направлению подготовки, обеспечиваются следующие условия:

- ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий;
- педагогический работник, его собеседник (при необходимости), присутствующие на занятии, представляются обучающимся, при этом каждый раз называется тот, к кому педагогический работник обращается;
- действия, жесты, перемещения педагогического работника коротко и ясно комментируются;
- печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается;
- обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений;
- предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснений на диктофон (по желанию обучающихся).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ и инвалидов определяется педагогическим работником в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ, инвалиду с учетом их индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

## **8. Методические рекомендации для преподавателей по организации воспитательной работы с обучающимися.**

Методическое обеспечение процесса воспитания обучающихся выступает одним из определяющих факторов высокого качества образования. Преподаватель вуза, демонстрируя высокий профессионализм, эрудицию, четкую гражданскую позицию, самодисциплину, творческий подход в решении профессиональных задач, в ходе образовательного процесса способствует формированию гармоничной личности.

При реализации дисциплины преподаватель может использовать следующие методы воспитательной работы:

- методы формирования сознания личности (беседа, диспут, внушение, инструктаж, контроль, объяснение, пример, самоконтроль, рассказ, совет, убеждение и др.);

- методы организации деятельности и формирования опыта поведения (задание, общественное мнение, педагогическое требование, поручение, приучение, создание воспитывающих ситуаций, тренинг, упражнение, и др.);

- методы мотивации деятельности и поведения (одобрение, поощрение социальной активности, порицание, создание ситуаций успеха, создание ситуаций для эмоционально-нравственных переживаний, соревнование и др.)

При реализации дисциплины преподаватель должен учитывать следующие направления воспитательной деятельности:

*Гражданское и патриотическое воспитание:*

- формирование у обучающихся целостного мировоззрения, российской идентичности, уважения к своей семье, обществу, государству, принятым в семье и обществе духовно-нравственным и социокультурным ценностям, к национальному, культурному и историческому наследию, формирование стремления к его сохранению и развитию;

- формирование у обучающихся активной гражданской позиции, основанной на традиционных культурных, духовных и нравственных ценностях российского общества, для повышения способности ответственно реализовывать свои конституционные права и обязанности;

- развитие правовой и политической культуры обучающихся, расширение конструктивного участия в принятии решений, затрагивающих их права и интересы, в том числе в различных формах самоорганизации, самоуправления, общественно-значимой деятельности;

- формирование мотивов, нравственных и смысловых установок личности, позволяющих противостоять экстремизму, ксенофобии, дискриминации по социальным, религиозным, расовым, национальным признакам, межэтнической и межконфессиональной нетерпимости, другим негативным социальным явлениям.

*Духовно-нравственное воспитание:*

- воспитание чувства достоинства, чести и честности, совестливости, уважения к родителям, учителям, людям старшего поколения;

- формирование принципов коллективизма и солидарности, духа

милосердия и сострадания, привычки заботиться о людях, находящихся в трудной жизненной ситуации;

- формирование солидарности и чувства социальной ответственности по отношению к людям с ограниченными возможностями здоровья, преодоление психологических барьеров по отношению к людям с ограниченными возможностями;

- формирование эмоционально насыщенного и духовно возвышенного отношения к миру, способности и умения передавать другим свой эстетический опыт.

*Культурно-просветительское воспитание:*

- формирование эстетической картины мира;

- формирование уважения к культурным ценностям родного города, края, страны;

- повышение познавательной активности обучающихся.

*Научно-образовательное воспитание:*

- формирование у обучающихся научного мировоззрения;

- формирование умения получать знания;

- формирование навыков анализа и синтеза информации, в том числе в профессиональной области.

**Вносимые изменения и утверждения на новый учебный год**

№ п/п	№ раздела внесения изменений	Дата внесения изменений	Содержание изменений	«Согласовано» Зав. каф. реализующей дисциплину	«Согласовано» председатель УМК института (факультета), в состав которого входит выпускающая
1	2	3	4	5	6
1					
2					
3					

*Приложение к рабочей  
программе дисциплины*



**КГЭУ**

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «КГЭУ»)**

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ  
по дисциплине**

**Б1.О.01 Теория и практика лидерства**

Направление подготовки

20.04.01 Техносферная безопасность

Квалификация

Магистр

г. Казань, 2026

Оценочные материалы по дисциплине «Теория и практика лидерства», предназначены для оценивания результатов обучения на соответствие индикаторам достижения компетенций.

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в рамках текущего контроля (ТК) и промежуточной аттестации, проводимых по балльно-рейтинговой системе (БРС).

### 1. Технологическая карта

Семестр   1  

Наименование раздела	Формы и вид контроля	Рейтинговые показатели								
		I текущий контроль	Дополнительные баллы к ТК1	II текущий контроль	Дополнительные баллы к ТК2	III текущий контроль	Дополнительные баллы к ТК3	IV текущий контроль	Дополнительные баллы к ТК4	Итого
1. Теоретические основы лидерства. Стили лидерства и руководства.	Опрос, тест	10	2,5	10	2,5	10	2,5	10	2,5	50
2. Команда как инструмент лидерства. Влияние и власть в образовательной организации.	Опрос, тест	10	2,5	10	2,5	10	2,5	10	2,5	50
Промежуточная аттестация (зачет)		20	5	20	5	20	5	20	5	100

### 2. Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации

Шкала оценки результатов обучения по дисциплине:

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Запланированные результаты обучения по дисциплине	Уровень сформированности индикатора компетенции			
			Высокий	Средний	Ниже среднего	Низкий
			от 85 до 100	от 70 до 84	от 55 до 69	от 0 до 54
			Шкала оценивания			
			отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
			зачтено			не зачтено
УК-3	УК-3.1 УК-3.2	знать: Знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом, принципы командной	Знает роли в команде, типы руководителей, способы управлен	Знает роли в команде, типы руководителей, способы управлен	Знает роли в команде, типы руководителей, способы управлен	Не знает роли в команде, типы руководителей, способы управлен

		работы	ия коллективом, принципы командной работы	ия коллективом, принципы командной работы, имеет несколько негрубых ошибок	ия коллективом, принципы командной работы, имеет место много негрубых ошибок	ия коллективом, принципы командной работы, делает место много грубых ошибок
		уметь:				
		организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	организуе т и руководи т работой команды, вырабаты вая командну ю стратегию для достижен ия поставлен ной цели	организуе т и руководи т работой команды, вырабаты вая командну ю стратегию для достижен ия поставлен ной цели, имеет место несколько негрубых ошибок	организуе т и руководи т работой команды, вырабаты вая командну ю стратегию для достижен ия поставлен ной цели, имеет место много негрубых ошибок	Не организуе т и не руководи т работой команды, вырабаты вая командну ю стратеги ю для достижен ия поставле нной цели, имеет место нескольк о негрубых ошибок
		владеть:				
		руководит членами команды для достижения поставленной задачи	руководст вом членами команды для достижен ия поставлен ной задачи	руководст вом членами команды для достижен ия поставлен ной задачи, имеет место несколько грубых ошибок	руководст вом членами команды для достижен ия поставлен ной задачи, имеет место много грубых ошибок	Не ориентир уется в вопросах руководс тва членами команды для достижен ия поставле нной задачи, имеет место

						много грубых ошибок
УК-6	УК-6.1	Знать:				
		способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Знает способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Знает способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки, имеет место несколько грубых ошибок	способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки, имеет место много грубых ошибок	Не знает способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки, имеет место много грубых ошибок
		уметь:				
		определять приоритеты личностного роста	Умеет определять приоритеты личностного роста	Умеет определять приоритеты личностного роста, имеет место несколько грубых ошибок	Умеет определять приоритеты личностного роста, имеет место много грубых ошибок	Не умеет определять приоритеты личностного роста, имеет место много грубых ошибок
		Владеть:				
		способностями определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности	Владеет способностями определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности	Владеет способностями определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности, имеет место несколько грубых ошибок	Владеет способностями определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности, имеет место много грубых ошибок	Не владеет способностями определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности, имеет место много

						грубых ошибок
--	--	--	--	--	--	---------------

Оценка **«отлично»** выставляется за выполнение *практических заданий в семестре; тестовых заданий; полные и содержательные ответы на вопросы;*

Оценка **«хорошо»** выставляется за выполнение *практических заданий в семестре; тестовых заданий;*

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется за выполнение *практических заданий;*

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется за слабое и неполное выполнение *практических заданий.*

### 3. Перечень оценочных средств

Краткая характеристика оценочных средств, используемых при текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающегося по дисциплине:

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Описание оценочного средства
Тест (Тест)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Комплект тестовых заданий

**4. Перечень контрольных заданий или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины**

*Пример задания*

Для текущего контроля :

**Проверяемая компетенция:**

**УК-6.2. Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки**

#### Тест 1.

**Что такое лидерство?**

- 1) Управление;
- +2) Тип управленческого взаимодействия;
- 3) Метод управления;
- 4) Способ воздействия на подчиненных.

#### Тест 2.

**На чем концентрирует внимание лидерство?**

- +1) Чтобы люди совершали правильные поступки;
- 2) Чтобы люди правильно поступали;
- 3) Чтобы «правильные» люди правильно поступали;

4) Чтобы «правильные» люди делали правильные вещи.

### **Тест 3**

#### **Основа действий лидера:**

- 1) План;
- +2) Видение;
- 3) Подсказки;
- 4) Все вышеперечисленное.

### **Тест 4**

#### **Лидер:**

- +1) Даёт импульс движению;
- 2) Поддерживает движение;
- 3) Препятствует движению;
- 4) Не влияет на движение.

### **Тест 5**

#### **Найди ошибочное утверждение:**

- 1) Большая часть управленцев обладает лидерскими качествами;
- +2) Зачастую лидер не является менеджером;
- 3) Редко встречается лидер, не являющийся руководителем;
- 4) Часто лидер – обожаемый человек, которого любят, принимают на веру все им сказанное.

### **Проверяемая компетенция:**

**УК-3.1. Демонстрирует понимание принципов командной работы (знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом)**

### **Тест 6**

#### **Какой стиль лидерства используется в управлении чаще всего?**

- 1) Авторитарный;
- 2) Демократический;
- 3) Либеральный;

+4) Смешанный.

### **Тест 7**

#### **Как звучит лозунг демократического стиля управления?**

- +1) Будем все решать вместе!
- 2) Жду вклад и инициативу со стороны подчиненных!
- 3) Коллега – это партнер, или тот, кто возьмет все на себя!
- 4) Будем делать то, что прикажет начальство!

### **тест 8.**

#### **Либеральный стиль руководства:**

- 1) Мотивирует подчиненных на плодотворную работу;
- +2) Стимулирует профессиональный рост, способствует приобретению опыта и творческих умений;
- 3) Негативно воспринимается опытными работниками;
- 4) Не может поддержать долгое время производительность труда.

### **Тест 9.**

#### **Что не характерно для авторитарного стиля?**

- 1) Эффективность и своевременность;
- 2) Возможность роста профессионализма у неопытных работников;

- 3) Большая вероятность принятия верного решения;
- +4) Способствует профессиональному росту всех работников

**Тест 10. Одно из преимуществ демократического стиля –**

- 1) Все работники вовлечены в трудовой процесс, нет саботирующих цели организации, в которой работают;
- +2) Создаются условия для профессионального роста подчиненных;
- 3) Отсутствуют конфликты в связи с нововведениями;
- 4) Решение большинства (что характерно для демократов) всегда наилучше отвечает интересам организации.

**Тест 11. Когда следует придерживаться авторитарного стиля в управлении?**

- +1) Когда работник нуждается в помощи, в управлении;
- 2) Только при наличии высококвалифицированного персонала;
- 3) Если работник может взять на себя ответственность за выполнение работы и принятия всех решений;
- 4) Когда работник хочет взять ответственность на себя и принимать все решения относительно взятых обязательств.

**Тест 12.**

**Существует ли иерархия среди лидеров? Если да, то какая?**

- 1) Да, традиционная (лидер-начальник – лидер-подчиненный);
- 2) Да, межклассовая;
- +3) Да, заданная системой ответственности;
- 4) Нет.

**Проверяемая компетенция:**

**УК-3.2. Руководит членами команды для достижения поставленной задачи**

**Тест 13.**

**Что является главным мотиватором идей лидера?**

- 1) Цели руководства;
- 2) Забота о подчиненных;
- +3) Собственные желания и потребности;
- 4) Успешное завершение дела.

**Тест 14.**

**Что такое власть с точки зрения лидера?**

- +1) Средство достижения цели.
- 2) Допуск к безграничным ресурсам.
- 3) Работа на благо общества.
- 4) Возможность модернизации и развития предприятия.

**Тест 15.**

**Пример формального лидерства наиболее ярко выражен в ситуации:**

- 1) Сотрудник набирает группу для решения какой-либо задачи;
- 2) Работник высказывает недовольство условиями на предприятии, собирая вокруг себя единомышленников;
- 3) Менеджер предлагает подчиненным увеличить объем работ, чтобы уменьшить число убытков.
- +4) Руководитель требует от подчиненных выполнения определенных обязанностей.

**Тест 19.**

**Оцените ситуацию, определите вид лидерства (позитивное или негативное). Ситуация: Профсоюзный лидер организации, стремясь улучшить условия на предприятии, вступает в конфликт с начальством.**

- 1) Позитивное;
- 2) Негативное;
- +3) Позитивное на горизонтальном уровне иерархии, негативное – на вертикальном;
- 4) Негативное на горизонтальном уровне, позитивное – на вертикальном.

**Тест20.**

**Какими качествами должен обладать лидер, согласно теории лидерских черт?**

- 1) Инициативность и уверенность в собственных силах;
- 2) Честность и интеллект;
- 3) Все вышеперечисленное;
- +4) Нет однозначного ответа.

**Тест21.**

**Чем не определяется стиль руководства?**

- 1) Характером задач, стоящих перед коллективом;
- +2) Требованиями со стороны правительства;
- 3) Уровнем развития коллектива;
- 4) Личностью лидера.

**Для промежуточной аттестации:**

**Вопросы к зачету:**

1. Концепция лидерства в психологии и менеджменте (Традиционные концепции лидерства. Теория Ф.Вудс. Типы лидеров по Р.Кеттел и Г.Стайс. Качества лидера по Р. Манн. Теория А. Лоутон и Э.Роуз.).
2. Функции лидера в современном образовании.
3. Лидерство как фактор личностного роста руководителя образовательной организации.
4. Сравнительная характеристика лидера и менеджера.
- 14
5. Междисциплинарная функция психологии лидерства и ее роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.
6. Технологии эффективного развития команды.
7. Социальная группа, ее структура.
8. Команда как инструмент управления.
9. Способы выработки коллективных решений.
10. Основные характеристики коллектива.
11. Формальные и неформальные коллективы.
12. Внутренняя социально-психологическая структура.
13. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав.
14. Схема ролевого поведения человека Гордона Олпорта.

15. Формирования команды как высшей формы существования группы: условия успеха и неудач в построении команд.
16. Социометрия и психологический климат коллектива.
17. Теория черт лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство).
18. Исследование стилей лидерства.
19. Принципы изучения «жизненного пространства» личности.
20. Ситуационный подход в лидерстве.
21. Теория перцептивной активности последователей.
22. Теория личностного аспекта лидерства.
23. Вероятностная модель эффективности лидерства: трансформационная парадигма, транзакционистская парадигма.
24. Базовые компоненты лидера: социально-экономическая личностная структура.
25. Лидерские качества руководителя в образовании.
26. Фундаментальные принципы этики лидера.
27. Концепции направленности и интенциональности.
28. Понятие креативности.
29. Личностные предпосылки креативности.
30. Параметры образования команды.
31. Принципы проектирования эффективных организаций.
32. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной организации.
33. Внутренние элементы структуры организации.
34. Проектирование основной структуры организации: организация групп, распределение полномочий, три типа взаимозависимости.
35. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный.
36. Стадии развития коллектива (притирка, конфликт, эксперимент, решение проблем, формирование прочных связей).
37. Метод психологических доминант Неда Херрманна: однородный рабочий коллектив, неоднородный рабочий коллектив.
38. Координация работы групп как механизмы интеграции: системы оценки деятельности организации и ее сотрудников, системы стимулирования, системы подбора и обучения персонала.
39. Три типа установки на восприятие другого человека: позитивная, негативная и адекватная.
40. Межличностная коммуникация: сновидения, семантическое поле, принципы их эффективного

использования.

41. Критерий проверки точности принимаемого решения.

42. Интересы общие, частные и корыстные.

43. Манипулирование как реализация корыстных интересов.

44. Виды манипулирования: экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое.

45. Понятие и природа конфликтных ситуаций в организации.

46. Типология конфликтов.

47. Основы управления конфликтом.

48. Этапы разрешения конфликта.

49. Основные параметры конфликтного поведения в структурной модели конфликта.

50. Стрессы и управление эмоциональным состоянием.